



Viewpoint 「労働基準法をもっと明確でわかりやすいものに」

- ・ 年収 106 万円の壁撤廃など注目を浴びる年金制度改正法
- ・ 重要度が増す仕事と育児・介護の両立に関する個別周知等
- ・ がんに罹患した際に役立つ社会保険制度

Viewpoint

「労働基準法をもっと明確でわかりやすいものに」

1. 刑罰法規としての労働基準法は本来 明確な規定と解釈がなされなければならない

労働基準法(以下、「労基法」と言います)は、民事的な効力を有する法律であるとともに、刑罰法規であり、労基法の各条文は、使用者に対して刑事罰の対象となる範囲を画することにもなるという重要な意義を有しています(労基法の解釈は民事と刑事で判断基準を区別せず一元的に解釈されるというのが通説的な理解です)。

労基法の条文の文言の意味するところが一義的に明らかであれば、使用者にとっては、その文言に該当しない限りは、刑事罰の対象にはならないという意味で行動の自由(憲法上の人権としての経済活動の自由、幸福追求権としての自己決定権など)が保障されることとなりますが、逆に、その意味するところが曖昧であると、刑事罰の対象となる行為とそうでない行為の範囲が不明確となり、使用者は本来許される行為についてまで刑罰法規に触れる可能性があるとして自ら判断して抑制してしまうということになりかねません。



2. 労基法 41 条 2 号のいわゆる管理監督者の範囲

ところが、労基法には、その意味する範囲が非常に不明確である条文が存在します。

その代表格となるのが、いわゆる管理監督者について労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用除外を認める労基法 41 条 2 号といえるでしょう。管理監督者について、労基法 41 条 2 号は、次のとおり規定しています。

【労働基準法第 41 条 2 号(抜粋)】

「事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者」

「事業の種類にかかわらず」は条文の文言としては何の限定にもなっていないため、管理監督者とは、「監督若しくは管理の地位にある者」としか定義していません。この点については、平成 20 年の日本マクドナルド事件の東京地裁判決が、店長の管理監督者性を否定するにあたって、管理監督者性の具体的な判断要素の一つとして、職務内容、権限及び責任に照らし、労務管理を含め、企業全体の事業経営に関する重要事項にどのように関与しているか、という点を示しました(東京地判平成 20 年 1 月 28 日)。

しかし、企業は組織が大きくなればなるほど、組織運営のすべてを経営者自身が行うことはできず、当該組織を機能毎に分けて運営しながら各組織を連携・統合していくこととなります。機能毎に分けられた組織の運営にあたって必要となるのが管理監督者の存在となります。このように見てくると、管理監督者は、労働者として、企業全体の事業経営に関する重要事項に直接参画していなくても、自らの管理又は監督の権限行使を通して経営に関する決定に参画することは十分にあり得るということとなります。また、管理監督者は、経営者そのものではなく労働者であるという点も忘れてはなりません。

日本マクドナルド事件判決が示した理解は、労働者である管理監督者の範囲を不当に狭めることになってしまうというものであり、その後の裁判例の多くは、担当する組織部分が企業にとって重要な組織単位であり、かつ、そうした組織部分に経営者の分身として経営者に代わって管理を行う立場にあれば足りる(東京地判平成24年7月27日)、当該労働者がその職務内容の点で少なくともある部門全体の統括的な立場にあるか否かという観点からの検討を行えば足りる(静岡地判令和6年10月31日)などの修正的な見解を示すようになっていきます(ただし、このような理解も、最高裁判所の判例として示されているものではありません)。



3. 労基法をもっと明確でわかりやすいものに

このように関与している対象が企業全体の事業経営に関する重要事項ではなくとも、当該組織部分が企業にとって重要な組織単位であれば足りるなどと解釈することによって、その判断がクリアになったのかといえば、必ずしもそうではありません

例えば、企業にとって重要な組織単位についての管理又は監督を行う立場にあるという場合に、その権限は、当該組織単位における最終的な決定権限を有していなければならないのかといった点などは依然として定見があるものではないからです。

管理監督者の範囲を不当に狭めるということは、使用者の刑事罰の範囲を不当に拡大するということになります。労基法41条2号は、条文そのものがシンプルな文言であり、それ自体は明確ではあるのですが、その判断要素が、職務内容、権限及び責任、勤務態様、待遇面など多岐に亘り、それぞれの意味するところが曖昧であったり、判断要素の相互の関係が明確ではありません。

このような多岐に亘り、かつその内容が曖昧な判断要素に従って刑事罰の範囲を画すること、要は法律に定められていない行為は犯罪とはみなされず、また、法律に定められた刑罰以外を科することはできないという考え方の観点からみて問題であるといえるかもしれません。

現在、早ければ来年を目指して労基法の改正が議論されています。私見としては、刑罰法規としての労基法を労使にとってもっと明確でわかりやすいものとするについても積極的に取り上げてもらいたいと考えているのですが、残念ながらそのような動きはないようです。

【安藤 貴裕】

年収106万円の壁撤廃など 注目を浴びる年金制度改革法

年金制度改革法（正式名称：社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律）が2025年の通常国会で成立し、公布されました。改正法では、社会保障制度全般に関わる多くの改正点がありますが、その中でも中小企業において最も影響のある社会保険の適用拡大について、その概要を確認しておきます。

賃金要件の撤廃

現在、従業員数(※)が51人以上の企業では、以下の3つの要件をすべて満たしたパートタイマー等が社会保険（健康保険・厚生年金保険）に「短時間労働者」として加入することになっています。

- 週所定労働時間が20時間以上であること
- 所定内賃金が月額8.8万円以上であること
- 学生でないこと

これらの要件のうち、②の要件はいわゆる「年収106万円の壁」といわれる賃金要件ですが、時給1,016円以上で、週20時間働くと賃金要件（年額換算で約106万円）を満たすこととなります。

そのため、全国の最低賃金が1,016円以上となることを見極められた上で、②の要件が撤廃されることになりました。施行日は、公布から3年以内の日で今後決定されます。

企業規模要件の撤廃

現在、従業員数(※)が50人以下の場合には、1週間の所定労働時間および1ヶ月の所定労働日数が、正社員の4分の3以上である場合に

社会保険の被保険者となりますが、今後は「短時間労働者」として加入する企業規模の基準が下表のとおり、約10年をかけて順次拡大され、最終的には企業規模要件は撤廃されます。

企業規模	施行時期
51人以上	2024年10月(施行済)
36人以上	2027年10月
21人以上	2029年10月
11人以上	2032年10月
10人以下	2035年10月

個人事業所の適用業種の拡大

法人の事業所は従業員数や業種に関わらず、社会保険の適用事業所となります。これに対して、個人の事業所は、常時5人以上の従業員を雇用する場合であって、法律で定める17業種に該当した場合に、社会保険の適用事業所となります。

2029年10月からは、この業種に係る要件が撤廃され、今まで適用事業所とはならなかった業種においても、常時5人以上の従業員を雇用する場合には適用事業所となることとなりました。

なお、2029年9月までに適用対象外となっている事業所は当面適用が除外されることも決まっています。

今回の社会保険の適用拡大のうち、特に企業規模要件の撤廃により、社会保険料の負担を重く感じ、労働時間を短くするパートタイマー等が出てくる可能性があります。そのため、就業調整を減らすための被保険者への支援策も別途設けられました。ご関心ありましたら、お早目に当事務所までご連絡ください。

重要度が増す仕事と育児・介護の 両立に関する個別周知等

2025年施行の改正育児・介護休業法では、仕事と育児・介護について、従業員に対する個別周知等の強化が行われました。そこで、既存の個別周知等の内容も含め、確認します。

育児の個別周知・意向確認

従業員から、本人または配偶者の妊娠・出産等の申出があったときには、育児休業制度について個別に周知をし、取得に係る意向確認をする必要があります。

これに加え、2025年10月1日以降は、会社が選択した柔軟な働き方を実現するための措置について、従業員に個別に周知し、制度利用に関する意向確認をすることが義務になります。

新たに義務化される個別周知・意向確認は、子どもが3歳になるまでの適切な時期（従業員の子どもが1歳11ヶ月に達する日の翌々日から2歳11ヶ月に達する日の翌日までの1年間）に、面談や書面交付等により行うこととなっています。

育児の意向聴取と配慮

2025年10月1日以降は、個別周知・意向確認のみでなく、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取と、聴取した意向に対する配慮も義務となります。

具体的には、従業員から、本人または配偶者の妊娠・出産等の申出があったときと、子ども

が3歳になるまでの適切な時期に、子どもや各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する勤務時間帯や勤務地、両立支援制度等の利用期間、労働条件の見直し等について、個別にその意向を聴取することが必要です。その上で、聴取意向について、自社の状況に応じて配慮することが求められます。

なお、聴取した意向への配慮は、意向の内容を踏まえた検討を行うことが必要ですが、その結果、何らかの措置を行うか否かは会社が自社の状況に応じて決定することになります。必ずしも意向どおりとしなければならないということではない点を押さえておきましょう。

介護の個別周知等と情報提供

個別周知・意向確認は、育児のみでなく、介護に直面した旨の申出をした従業員に対しても行うことが義務化されています。それは、介護休業制度等に関する事項を個別に周知し、介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を行うというものです。

さらには、介護に直面する前の早い段階（40歳等）に介護休業および介護両立支援制度等に関する情報提供を行うことも義務化されています。

個別周知・意向確認、意向聴取および情報提供を行う際に利用できる書式については、厚生労働省のホームページに記載例が公開されています。自社に合わせたアレンジも可能ですので、記載例を参考に対応するとよいでしょう。

がんに罹患した際に役立つ社会保険制度



はじめに

日本人の2人に1人が生涯でがんになると言われています。そんな身近な病気に備えて、役立つ代表的な社会保険制度の概要をご紹介します。

●傷病手当金

傷病手当金は、病気休業中に生活を保障するために設けられた制度です。

支給額は、1日につき、直近12ヶ月の平均標準報酬月額 \times 30分の1の、3分の2に相当する額が基本です。支給期間は、支給を開始した日から通算して1年6ヶ月です。

～ 支給される条件(協会けんぽ) ～

① 業務外の事由による病気やケガの療養のための休業であること

→自費診療で受けた療養、自宅での療養や病後の静養についても「療養のため」に仕事に就くことができないことについての証明があるときは支給対象となります

② 仕事に就くことができないこと

→療養担当者の意見等を基に、被保険者の仕事の内容を考慮して判断されます

③ 連続する3日間(待期)を含み4日以上仕事に就けなかったこと

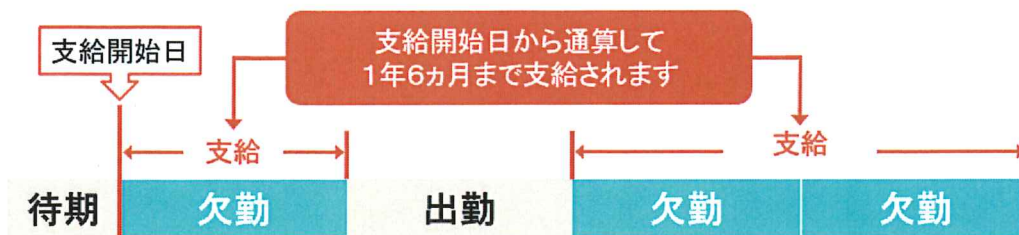
→就労時間中に業務外の事由で発生した病気やケガについて、仕事に就くことができない状態となった場合には、その日を待期の初日として起算されます

④ 休業した期間について給与の支払いがないこと

→給与の支払があっても、傷病手当金よりも少ない場合は、その差額を支給されます



※なお任意継続被保険者である期間中に発生した病気・ケガについては、傷病手当金は支給されません



図：傷病手当金の支給期間等イメージ

◎がん治療は抗がん剤治療の特性により、軽快、就労不能を繰り返すことがあります。令和4年1月1日から支給期間が通算化され、以前は支給開始日から起算して1年6ヶ月経過で一律に支給終了だったものが、現在は、支給停止期間があった場合でも、支給開始日から支給日数を通算して1年6ヶ月まで支給されることとなり、がん治療中でも利用しやすくなりました。

●高額療養費(健康保険の制度)

高額療養費は、同一月(1日から月末まで)にかかった医療費の自己負担額が高額になった場合、一定の金額(自己負担限度額)を超えた分が、あとで払い戻される制度です。

月をまたいだ場合は月毎にそれぞれ自己負担額を計算します。例えば、7月10日から8月10日まで診療を受けた場合、7月10日から7月31日と、8月1日から8月31日までで自己負担額を超えた分が払い戻しされます(それぞれの月の分の申請が必要です)。

事前に医療費が高額になると分かっている場合には「限度額適用認定証」を提示する方法があります。

◎高額療養費の自己負担引き上げについて検討されていましたが、政府は本年8月に引き上げの予定を見送りました。がんや難病などの多くの患者団体が、粘り強く交渉を働きかけた成果とされています。

●障害年金

障害年金は、病気やけがによって生活や仕事などが制限されるようになった場合に、年金保険料の納付要件を満たし、法令により定められた障害等級表による障害の状態にあると認定された時に支給されます。受給のためには請求が必要です。病気やけがで初めて医師の診療を受けた時(初診日)に国民年金に加入していた場合は「障害基礎年金」、厚生年金に加入していた場合は、障害基礎年金に上乗せして「障害厚生年金」を請求できます。

～ 障害基礎年金・障害厚生年金の概要 ～

【支給要件(原則)】

- ① 初診日が制度で定める要件を満たしていること
- ② 障害の状態が、障害認定日に障害等級表に定める等級に該当していること
- ③ 初診日の前日に、初診日のある月の前々月までの被保険者期間で、保険料納付済期間と保険料免除期間を合わせた期間が3分の2以上あること



【障害認定日(障害の状態を定める日)】

障害の原因となった病気やケガについての初診日から1年6カ月を過ぎた日、または1年6カ月以内にその病気やケガが治った場合(症状が固定した場合)はその日

【年金額】

	1級	2級	3級
障害厚生年金	報酬比例の年金額×1.25 (+配偶者の加給年金)	報酬比例の年金額 (+配偶者の加給年金)	報酬比例の年金額
障害基礎年金	老齢基礎年金の満額×1.25 (+子の加算)	老齢基礎年金の満額 (+子の加算)	

◎がんの場合、人工肛門や新膀胱の造設等、目に見える場合だけが障害年金の申請対象となるわけではありません。抗がん剤等の薬物治療の副作用による倦怠感や末梢神経障害など内部障害の場合でも、その原因ががんの治療によるものであり、仕事に支障をきたすと認められれば支給される可能性があります。

おわりに

身内や友人ががんに罹患したこと、がん患者さまを対象としたイベントに、企画団体の一員として参加することにより、がんについて学ぶ機会が増えました。病気について考えることは楽しいことではないと思いますが、誰にでも起こりうる事柄に関わることとして、頭の隅に置いておくことは、無駄ではないのではないかと考えます。

【大平】